

Министерство просвещения Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Уральский государственный педагогический университет»

первичная профсоюзная организация
работников Уральского
государственного педагогического
университета Профсоюза работников
народного образования и науки
Российской Федерации

Председатель

Малафеева С.Н.

«22» марта 2021 г.



федеральное государственное
бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Уральский государственный
педагогический университет»

Ректор

Минюрова С.А.

«22» марта 2021 г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
НА 2021–2024 ГОДЫ**

Решение о заключении
коллективного договора
принято на Конференции
работников и обучающихся
от 22 марта 2021 г.



Екатеринбург
2021 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Уральский государственный педагогический университет», заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021–2023 годы.

1.3. Предметом коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, по вопросам занятости и переобучения, повышения квалификации, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и здоровья, а также гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативно-правовыми актами, соглашениями.

1.4. Коллективный договор заключен с целью установления дополнительных льгот и гарантий для работников, создания более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством, обеспечения стабильности и эффективности работы университета.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный педагогический университет» (далее – Университет, работодатель);

работники Университета, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация работников Уральского государственного педагогического университета Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профессиональный союз).

1.6. Университет признает профсоюзный комитет Профессионального союза полномочным представителем интересов работников при реализации права на участие в управлении Университетом, при ведении переговоров по заключению коллективного договора, осуществлению контроля за его выполнением. Стороны совместно решают все основные вопросы социально-трудовых отношений на основе соблюдения норм законодательства,

обсуждения и решения вопросов, составляющих их содержание, реальности обеспечения принятых ими обязательств.

1.7. Университет в течение 7 дней со дня подписания коллективного договора направляет его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

1.8. Для осуществления процедуры ведомственной регистрации Университет на почтовый адрес Общероссийского Профсоюза образования (117342, г. Москва, ул. Бутлерова, д. 17, корп. «С» (бизнес-центр «Neo Geo»)) направляет экземпляр коллективного договора на бумажном носителе с сопроводительным письмом на имя Министра просвещения Российской Федерации и Председателя Общероссийского Профсоюза образования, подписанным ректором и председателем Профессионального союза (полномочными представителями сторон).

Электронная версия коллективного договора направляется по электронной почте в Министерство просвещения Российской Федерации (info@edu.gov.ru), Общероссийский Профсоюз образования (mail@eseur.ru) и в федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Рязанский государственный радиотехнический университет» (отраслевая лаборатория анализа коллективных договоров) (aleksandrov.v.v@rsreu.ru) с пометкой «на регистрацию».

Направление коллективного договора на ведомственную регистрацию осуществляется в течение месяца после его уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду.

1.9. Электронная копия коллективного договора размещается на сайте Университета в течение месяца с момента регистрации в соответствующем органе по труду.

1.10. Действие коллективного договора (за исключением пунктов, выражающих интересы членов Профессионального союза) распространяется на всех работников Университета.

1.11. Условия данного коллективного договора являются обязательными как для работодателя, так и для работников. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора прекратить выполнение взятых на себя обязательств, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

1.12. Настоящий коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня принятия Конференцией работников и обучающихся Университета решения о его заключении.

1.13. При изменении действующего законодательства условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с новыми положениями закона, считаются недействительными и должны быть изменены в соответствии с существующим порядком.

1.14. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень социальной

защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях Университета (ч. 3 ст. 41 ТК РФ).

1.15. Стороны в пределах своей компетенции исполняют взятые на себя обязательства в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021–2023 годы. За невыполнение или ненадлежащее выполнение своих обязанностей стороны несут ответственность в соответствии с настоящим договором и законодательством РФ.

1.16. Стороны принимают все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров и конфликтов, возникающих в области социально-трудовых и экономических отношений.

1.17. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Университета, изменения типа Университета, реорганизации Университета в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором или председателем профсоюзного комитета.

1.18. Соглашение между Университетом и Первичной профсоюзной организацией обучающихся Уральского государственного педагогического университета Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации по социальным, экономическим и правовым вопросам является приложением к настоящему коллективному договору.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Стороны договорились, что порядок приема, перевода и увольнения работников, права и обязанности сторон трудового договора, режим работы, время отдыха определяются действующими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Университета, Положением об оплате труда, Правилами внутреннего трудового распорядка и настоящим коллективным договором.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр передать работнику в течение 3 дней с момента заключения.

2.2.2. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021–2023 годы, настоящим коллективным договором, Уставом Университета, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами,

непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в Университете.

2.2.3. Оформлять изменение условий трудового договора путем заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.4. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников.

2.2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.2.6. Сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Критериями массового увольнения считаются следующие показатели численности увольняемых работников Университета:

- ликвидация Университета с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

100 и более человек в течение 90 дней;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

2.2.7. Обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата работников не менее чем за два месяца, обязательное уведомление территориальных органов занятости и профсоюзного комитета о массовом сокращении численности или штата работников.

2.2.8. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда, квалификации, помимо указанных в статье 179 ТК РФ, следующим категориям работников:

- одиноким матерям (отцам), имеющим детей до 16 лет;

- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;

- работникам предпенсионного возраста (менее двух лет до достижения пенсионного возраста);

- молодым специалистам (научно-педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего образования и имеющим трудовой стаж менее одного года).

2.2.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профессионального союза, производить с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2.2.10. В случаях, предусмотренных законодательством, а также по соглашению сторон к трудовому договору работникам устанавливать неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполную рабочую неделю, в том числе с разделением рабочего дня на части).

Работнику Университета за год (в год) до защиты диссертации по соглашению к трудовому договору может быть установлен неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя.

2.2.11. Конфликтные ситуации по вопросам соблюдения режима и условий работы, оплаты труда рассматривать в установленные сроки на заседаниях комиссии по трудовым спорам.

2.2.12. Предоставлять право бесплатного получения услуг ИИЦ – Научная библиотека работникам Университета, неработающим ветеранам и Почетным ветеранам УрГПУ (при наличии соответствующего удостоверения) за исключением услуг, перечисленных в прейскуранте платных библиотечных и информационно-библиотечных услуг.

2.2.13. Производить тиражирование авторефератов и возмещать расходы по представлению диссертации к защите за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

2.2.14. Производить оплату публикаций, необходимых для получения ученого звания доцента или профессора, научно-педагогическому работнику, впервые представляющему документы для присвоения ученого звания доцента или профессора, за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

2.2.15. Публиковать научные статьи работников-аспирантов в изданиях Университета, включенных в перечень ВАК, за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

2.2.16. При наличии финансовой возможности в соответствии с локальными нормативными актами компенсировать финансовые затраты работников на публикацию статей, аффилированных с Университетом, в изданиях, индексируемых в базах данных Web of Science и Scopus, по факту размещения публикации в системах.

2.2.17. При наличии финансовой возможности в соответствии с локальными нормативными актами оказывать финансовую поддержку работникам, получившим ученую степень по предоставлению подтверждающих документов.

2.2.18. В случае если трудовой договор с педагогическим работником, относящимся к профессорско-преподавательскому составу, избранным по конкурсу, не может быть заключен на неопределенный срок, то при определении срока трудового договора работодателем учитываются сроки реализации соответствующей образовательной программы, но в пределах срока, установленного ТК РФ.

2.2.19. Организация труда дистанционных работников осуществляется в соответствии со статьей 312.6 ТК РФ и локальным нормативным актом.

2.3. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом обеспечивает проведение регулярных консультаций для работников по вопросам трудового законодательства и законодательных актов, касающихся их деятельности в Университете.

2.4. Работодатель обеспечивает реализацию права работников на повышение квалификации и профессиональной переподготовки (в том числе для женщин после их выхода из отпуска по уходу за ребенком).

2.5. Работники обязуются:

2.5.1. Соблюдать Устав Университета, Кодекс этики и служебного поведения работников УрГПУ, Правила внутреннего трудового распорядка, настоящий коллективный договор, требования охраны труда, пожарной безопасности и электробезопасности и иные локальные нормативные акты Университета.

2.5.2. Предоставлять достоверные сведения в случае подачи заявки на получение одной из форм социальной и (или) профессиональной поддержки.

2.5.3. Постоянно повышать свой профессиональный уровень и квалификацию.

2.5.4. Своевременно информировать работодателя об изменении персональных данных (места жительства, паспортных данных и т. п.).

2.5.5. Проходить по направлению работодателя обучение и проверку знаний по охране труда, пожарной безопасности. Проходить по направлению работодателя в установленные сроки в полном объеме медицинские осмотры, психиатрическое освидетельствование в соответствии с законодательством.

III. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Система оплаты труда работников Университета, включая размеры должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается настоящим коллективным договором, Положением об оплате труда работников, локальными нормативными актами Университета в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ и с учетом отраслевых рекомендаций по разработке систем оплаты труда.

3.2. В соответствии со статьей 134 ТК РФ работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Заработная плата выплачивается два раза в месяц. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 19 числа текущего месяца, за вторую половину – 4 числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.4. Порядок оплаты труда работников Университета регулируется положением об оплате труда работников, принимаемому по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном приложением № 1 к настоящему коллективному договору.

3.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- должностные оклады;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты стимулирующего характера (включая премии).

3.6. Начиная со дня выплаты заработной платы, работодатель обязан выдать работнику индивидуальный расчетный листок, содержащий сведения:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов.

Порядок извещения работников о составных частях заработной платы регулируется локальным нормативным актом.

3.7. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, рассчитанном за каждый час работы в ночное время.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время и сверхурочную работу устанавливаются положением об оплате труда работников.

3.8. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от ученой степени, право на его изменение возникает с момента присуждения ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

3.9. Работник направляется в командировку с оплатой расходов и сохранением средней заработной платы одновременно как по основной должности, так и по совместительству.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Университета определяется в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в зависимости от занимаемой должности и условий труда.

4.2. Установление локальным нормативным актом Университета верхних пределов учебной нагрузки педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу, осуществляется дифференцированно: по должности доцента – не более 850 часов, по должности профессора – не более 800 часов в год.

4.3. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.4. Ежегодные отпуска работникам Университета предоставляются в соответствии с Положением о порядке предоставления отпусков работникам УрГПУ.

4.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков.

График отпусков утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

4.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.7. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, продолжительность этого отпуска должна соответствовать установленной для этих должностей педагогических работников его продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

4.8. Педагогические работники Университета в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статьей 335 ТК РФ не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск), порядок и условия предоставления которого определяются в соответствии с порядком, установленным приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.8.1. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

- фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).

4.8.2. Для сохранения непрерывности учебного процесса о намерении оформить длительный отпуск работник должен уведомить работодателя не менее, чем за 3 месяца до даты начала отпуска.

4.8.3. Срок окончания длительного отпуска ограничивается сроком трудового договора педагогического работника.

4.8.4. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления, согласованного с руководителем учебного подразделения, проректором по образовательной деятельности.

4.8.5. Решение о предоставлении длительного отпуска и его оплате принимается ректором по рекомендации Ученого совета УрГПУ и оформляется приказом.

4.8.6. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность), а также объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам.

4.8.7. Длительный отпуск по совместительству не предоставляется.

4.8.8. Не допускается разделение длительного отпуска на части.

4.8.9. По заявлению работника возможно присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

4.8.10. Если работник заболел до начала длительного отпуска, то отпуск переносится на другой срок (если работник не выразил иного в заявлении).

4.8.11. Если работник заболел во время длительного отпуска, то по его заявлению отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности работника.

4.9. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, установленные ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и настоящим коллективным договором.

Установленные в настоящем коллективном договоре дополнительные отпуска могут присоединяться к основному ежегодному оплачиваемому отпуску и могут быть разделены на части. Оплата дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности.

4.10. При финансовой возможности за квалифицированный добросовестный труд на основании письменного заявления работника по согласованию с руководителем подразделения может предоставляться дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск за непрерывный стаж работы в Университете:

- 3 года – 1 день;
- 4–5 лет – 2 дня;
- 6–7 лет – 3 дня;
- 8–9 лет – 4 дня;
- 10–12 лет – 5 дней;
- 13–14 лет – 6 дней;
- свыше 15 лет – 7 дней.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за непрерывный стаж работы в Университете предоставляется работнику при условии отсутствия

неиспользованных дней ежегодного основного оплачиваемого отпуска на момент его предоставления.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за непрерывный стаж работы не предоставляются в следующих случаях:

- работникам, которым по их заявлению установлено неполное рабочее время;
- работающим на неполную долю ставки;
- работающим на условиях совместительства;
- работникам, которым установлен ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск более 30 календарных дней;
- научным работникам, имеющим ученую степень.

4.11. Научным работникам, имеющим ученую степень, предоставляется дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск:

- докторам наук – 28 календарных дней;
- кандидатам наук – 14 календарных дней.

4.12. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 календарных дней. Перечень должностей руководителей, их заместителей административных структурных подразделений с ненормированным рабочим днём, деятельность которых предполагает эпизодическое привлечение к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, утверждается приказом ректора с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.13. Медицинским работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным Постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298 / П-22.

4.14. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется на основании письменного заявления работника в указанные им сроки с предоставлением подтверждающих документов в следующих случаях:

- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- родителям школьников младших классов (начало учебного года) – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- при бракосочетании детей работника – 3 дня;
- в день юбилея: с 55 лет женщинам и с 60 лет мужчинам – 1 календарный день;
- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет, – до 14 календарных дней в году;
- в случаях участия в оздоровительных и рекреационных выездах, организованных профсоюзным комитетом, – 1 день.
- и другим категориям работников, указанных в части 2 статьи 128 ТК.

4.15. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.16. На основании результатов специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней на основании действующего трудового законодательства РФ.

4.17. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования по заочной и очно-заочной формам обучения, предусмотренные статьей 173 ТК РФ, по решению работодателя могут распространяться на лиц, имеющих образование соответствующего уровня, если осваиваемая работником образовательная программа соответствует квалификационным требованиям, указанным в соответствующих квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах.

4.18. Работникам для прохождения диспансеризации предоставляется право на освобождение от работы в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ:

- работники в возрасте 18–39 лет имеют право на освобождение от работы на 1 рабочий день 1 раз в 3 года;

- работники от 40 лет и старше (кроме предпенсионеров и работающих пенсионеров) имеют право на освобождение от работы на 1 рабочий день 1 раз в год;

- работающие пенсионеры и предпенсионеры имеют право на освобождение от работы на 2 рабочих дня 1 раз в год.

За работником на указанный период времени сохраняется рабочее место и средний заработок.

V. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель обеспечивает установленные законодательством безопасные условия и охрану труда работников. Соглашение по охране труда разрабатывается ежегодно комиссией по охране труда, согласуется с профсоюзным комитетом работников и утверждается ректором.

Объем средств, направляемых на проведение мероприятий по охране труда, устанавливается ежегодно в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности Университета и Соглашением по охране труда.

Дополнительно для финансирования мероприятий по охране труда используется финансовое обеспечение предупредительных мер профилактики травматизма и профессиональных заболеваний фонда социального страхования.

5.2. С целью создания нормальных условий труда работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ.

5.2.2. Осуществлять взаимодействие с органами государственной власти и органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений Университета, проводить мониторинг состояния зданий и сооружений Университета.

5.2.3. Обеспечивать режим микроклимата в помещениях в соответствии с санитарными нормами и правилами, регламентирующими оптимальные и допустимые микроклиматические условия применительно к выполнению работ различных категорий в помещениях различного назначения. При температуре воздуха на рабочих местах выше или ниже допустимых величин ограничивать время пребывания на рабочих местах (непрерывно или суммарно за рабочую смену) с сохранением заработной платы на основании акта контрольных измерений, выполненных службой охраны труда.

5.2.4. Поддерживать в нормальном режиме работы системы теплоснабжения и вентиляции.

5.2.5. Обеспечивать функционирование всех мест общего пользования в учебных корпусах и общежитиях в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами.

5.2.6. Проводить в случае аварии внеплановый ремонт помещений, либо прекращать эксплуатацию помещений до проведения ремонтных работ.

5.2.7. Разрабатывать и утверждать в соответствии с действующими Типовыми нормами и результатами специальной оценки условий труда Перечень профессий и должностей работников Университета, которым полагается бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и средств индивидуальной защиты. Обеспечивать работников в соответствии с Перечнем сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами.

5.2.8. Устанавливать работникам компенсации за работу во вредных условиях труда, предусмотренные законодательством РФ, на основании результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах.

5.2.9. Обеспечить безопасные и чистые подходы и подъезды к учебным зданиям и общежитиям.

5.2.10. Осуществлять приобретение, контроль укомплектованности и годности препаратов аптечек первой помощи в учебных и структурных подразделениях Университета, лабораториях и компьютерных классах, а также обеспечивать инструкциями по оказанию первой помощи.

5.2.11. Обеспечить условия для осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

Уполномоченным по охране труда для выполнения возложенных профсоюзных обязанностей предоставляется четыре часа в месяц, свободных от основной работы, с сохранением заработной платы.

5.2.11. Проводить:

- медицинские осмотры работников, подлежащих обязательным медицинским осмотрам, в соответствии со ст. 213 ТК РФ;
- ежегодное флюорографическое обследование работников;
- ежегодную профилактическую вакцинацию в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок;
- все виды обучения и инструктажей по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности, предусмотренные нормативными требованиями;
- специальную оценку условий труда на рабочих местах;
- оценку рисков и мероприятия по снижению рисков на рабочих местах.

5.3. При проведении периодических медицинских осмотров руководители структурных подразделений обязаны проинформировать работников о периодическом медицинском осмотре и проконтролировать явку работников в лечебно-профилактическое учреждение в соответствии с утвержденным графиком.

Работник обязан своевременно явиться в лечебно-профилактическое учреждение в соответствии с утвержденным графиком и пройти периодический медицинский осмотр.

5.4. Работники, не прошедшие обязательный периодический медицинский осмотр по направлению работодателя, подлежат отстранению от выполнения трудовых обязанностей без сохранения заработной платы на период отстранения в соответствии со ст. 76 ТК РФ.

5.5. При выявлении у работника в соответствии с медицинским заключением противопоказаний к выполнению работы, обусловленной трудовым договором, работодатель при согласии работника переводит его на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, при наличии в Университете соответствующей работы. При отказе работника от перевода либо отсутствии в Университете соответствующей работы трудовой договор прекращается (ст. ст. 72, 77 ТК РФ).

5.6. Предварительные (при приеме на работу) медицинские осмотры проводятся в порядке и в случаях, установленных законодательством. Лицо, поступающее на работу, получает в службе охраны труда направление на предварительный медицинский осмотр и обращается в медицинскую организацию, указанную в направлении.

5.7. Работникам, имеющим нарушения здоровья и направленным на освидетельствование в Бюро медико-социальной экспертизы для установления инвалидности, работодатель предоставляет характеристику условий труда с указанием возможности предоставления облегченных условий труда в настоящей профессии. Заполнение документа осуществляет служба охраны труда Университета.

5.8. Прием на работу и создание условий труда работникам, имеющим стойкую утрату трудоспособности, которые в установленном порядке признаны инвалидами, работодатель обязуется осуществлять строго в соответствии с Индивидуальной программой реабилитации (абилитации) инвалида (ИПР) и в

соответствии с санитарными правилами, регламентирующими требования к условиям труда инвалидов. В случае непредставления работником ИПР работодатель не несет ответственности за ее неисполнение.

5.9. При несчастном случае на производстве или повреждении здоровья вследствие профессионального заболевания работодатель организует и обеспечивает все мероприятия для проведения быстрого и качественного расследования несчастного случая или профзаболевания.

Работодатель предусматривает привлечение к участию в расследовании несчастных случаев на производстве технических инспекторов труда Профессионального союза.

Работодатель представляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

5.10. Единовременная денежная компенсация работнику, пострадавшему в результате несчастного случая, связанного с производством, устанавливается в соответствии с порядком и условиями, предусмотренными Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Единовременная денежная компенсация, сверх предусмотренной федеральным законодательством, семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания, устанавливается при выполнении условий для выплаты такой компенсации, предусмотренных Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и устанавливается в размере 100 000,00 рублей.

5.11. В целях обеспечения безопасности работников и обучающихся работодатель обязуется ежегодно проводить акарицидную обработку территории парка УрГПУ.

5.12. Работодатель и Профессиональные союзы работников и обучающихся осуществляют контроль за созданием здоровых и безопасных условий труда и обучения.

VI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ И НЕРАБОТАЮЩИХ ВЕТЕРАНОВ

6.1. Меры социальной поддержки, предусмотренные настоящим разделом, распространяются на лиц, работающих в Университете по основному месту работы, и неработающих ветеранов Университета.

6.2. Для решения вопросов, связанных с организацией социальной поддержки работников и ветеранов Университета, на паритетных началах из представителей работодателя и Профессиональных союзов работников и обучающихся создается Комиссия по социальным вопросам, которая

осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о Комиссии по социальным вопросам ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет».

6.3. Работник Университета может получить материальную помощь в связи со смертью близких родственников (родители, супруг(а), дети) в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи работникам и неработающим ветеранам ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет», утверждаемым с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

6.4. Близким родственникам (родители, супруг (а), дети) могут частично возмещаться затраты, связанные с ритуальными услугами на проведение похорон работника, неработающего ветерана Университета за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.5. Работники, при наличии стажа в Университете не менее 3 лет, и неработающие ветераны Университета имеют право на получение материальной помощи в связи с лечением и/или приобретением лекарств в соответствии с локальным нормативным актом, принимаемым Университетом с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.6. Оздоровление работников, неработающих ветеранов Университета осуществляется в соответствии с локальным нормативным актом, принимаемым Университетом с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.7. Работникам, отмечающим юбилейные даты со дня рождения (с 55 лет), выплачивается единовременная надбавка к юбилею за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.8. Работники Университета при наличии стажа работы не менее 3-х лет и их дети имеют право на скидку в размере не менее 20 % от стоимости обучения в Университете на подготовительных курсах (подготовительном отделении), а также по договорам об оказании платных образовательных услуг по очной, очно-заочной и заочной форме обучения, переподготовке и повышении квалификации в соответствии с локальным нормативным актом.

6.9. Работникам, имеющим детей, может предоставляться новогодний подарок на каждого ребенка в возрасте от 1 года до 15 лет включительно (по состоянию на 31 декабря) по решению Комиссии по социальным вопросам. Если оба родителя являются работниками Университета, то право на получение подарка имеет только один из родителей.

6.10. Работодатель в целях реализации Программы поддержки неработающих ветеранов УрГПУ выделяет в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности средства для оказания материальной помощи и поздравления ветеранов Университета ко Дню пожилого человека и Дню Победы.

Неработающие ветераны Университета, имеющие Почетное звание «Ветеран УрГПУ», имеют право на получение материальной помощи в связи с юбилейными датами со дня рождения (60, 65, 70, 75, 80, 85, 90, 91 и т.д.),

материальной помощи ко Дню пожилого человека и Дню Победы, а также в связи с необходимостью лечения и / или приобретения лекарств.

6.11. Работодатель создает условия для участия работников в программе добровольного медицинского страхования с частичной компенсацией расходов за счет средств от приносящий доход деятельности.

6.12. За счёт средств профсоюзного бюджета член Профессионального союза может получить материальную помощь:

- в случае утраты или повреждения имущества работника в результате противоправных действий;

- в случае утраты или повреждения имущества работника при пожаре или ином стихийном бедствии;

- в связи с рождением ребенка;

- в связи с вступлением в брак;

- в связи со смертью близкого родственника;

- на частичную компенсацию расходов на подготовку к защите кандидатской и докторской диссертации;

- на компенсацию расходов на дорогостоящие медикаменты, медицинские обследования и операции;

- при получении инвалидности и др.

6.13. При отсутствии обучающихся, нуждающихся в жилых помещениях в общежитиях, места в общежитиях могут предоставляться для проживания работников Университета по согласованию с Профессиональным союзом организации обучающихся.

Профсоюзный комитет ежегодно проводит учёт нуждающихся в улучшении жилищных условий и ведет регистрацию поступающих заявлений.

6.14. Средства, полученные от оплаты за проживание в общежитии, расходуются только на содержание, ремонт и укрепление материально-технической базы общежитий.

6.15. Работодатель обязуется обеспечить безопасность и надлежащий уровень благоустройства в общежитиях Университета.

6.16. Профессиональный союз имеет право ходатайствовать о представлении работника к награждению университетскими, ведомственными и государственными наградами, в том числе ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации.

6.17. Работодатель обязуется организовать питание работников в учебных корпусах, в том числе по адресам ул. Карла Либкнехта, 9 и ул. Карла Либкнехта, 9 А.

6.18. Работодатель обязуется предоставлять Профессиональному союзу информацию о фактических финансовых расходах за отчетный период по направлениям, предусмотренным коллективным договором.

VII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ РАБОТНИКОВ

7.1. Права и гарантии деятельности Профессионального союза определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Общероссийского профсоюза образования и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021–2023 годы, иных соглашений, Устава Университета, настоящего коллективного договора.

7.2. Работодатель в соответствии с законодательством:

- обязан соблюдать права и гарантии Профессионального союза, способствовать его деятельности;

- не препятствовать представителям органов Профессионального союза посещать подразделения, где работают члены Профессионального союза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

7.3. Представительным органом коллектива работников выступает профсоюзный комитет. Он осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, настоящего коллективного договора, совместно с работодателем обеспечивает социальную поддержку работников Университета.

7.4. Работодатель и профсоюзный комитет выступают как партнеры в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, отдыха, социальных льгот и гарантий, оказания материальной помощи, жилищно-бытового обслуживания, выполнения коллективного договора.

7.5. Работа в качестве председателя Профессионального союза работников и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности Университета и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при присвоении почетного звания «Ветеран УрГПУ».

7.6. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять обучение профактива и членов Профессионального союза.

7.7. Профсоюзный комитет совместно с работодателем обеспечивает проведение регулярных консультаций для работников по вопросам трудового законодательства и законодательных актов, касающихся их деятельности в Университете.

7.8. Работодатель обязуется соблюдать следующие права работников профсоюзного комитета и профсоюзного актива:

- работники, избранные в профсоюзный комитет или профсоюзные бюро подразделений и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного письменного согласия соответствующего профсоюзного органа, членами которого они являются;

- увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзного комитета и профсоюзных бюро подразделений, допускается кроме соблюдения общего порядка увольнения также с предварительного письменного согласия профсоюзного комитета; членов профсоюзного комитета – с согласия обкома Общероссийского профсоюза образования;

- увольнение по инициативе работодателя работников, избравшихся в состав профсоюзного комитета, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий без предварительного письменного согласия профсоюзного органа, кроме случаев полной ликвидации Университета или совершения работником виновных действий, за которые законом предусмотрена возможность увольнения;

- работникам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзном комитете, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) в том же или, с согласия работника, другом подразделении; при невозможности предоставления соответствующей работы (должности) работодатель Университета сохраняет за работником его заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев, а в случае учебы или переквалификации – на срок до 1 года;

- время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных в профсоюзный комитет работников Университета, засчитывается им в общий или специальный трудовой стаж (п. 3 ст. 375 ТК РФ).

7.9. Работодатель обязуется предоставлять возможность председателю профсоюзного комитета работников и представителям профсоюзного комитета работников участвовать в работе Ученого совета Университета и Ученых советов подразделений, в конкурсной комиссии, комиссии по социальным вопросам, совещаниях, проводимых администрацией Университета и его подразделениями, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения работников, условий труда, развития социальной сферы, а также своевременно информировать соответствующие органы Профессионального союза о проведении указанных заседаний.

7.10. Работодатель обязуется:

- соблюдать права и гарантии Профессионального союза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором;

- не препятствовать представителям Профессионального союза посещать рабочие места, на которых работают члены Профессионального союза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету помещение (кабинет № 218 по адресу Свердловская область, г. Екатеринбург, проспект Космонавтов, дом 26) с отоплением и освещением, уборкой, охраной, телефонной связью и Интернетом (за счет средств Университета), необходимым набором мебели и оборудования, лицензионным программным обеспечением и множительной техникой. По мере необходимости производить ремонт помещения;

- предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности профсоюзного комитета, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт (по мере необходимости), отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного профсоюзному комитету для постоянной работы;

- выделять по заявкам легковой и грузовой автотранспорт, необходимый для осуществления деятельности;

- не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профессиональном союзе или профсоюзной деятельностью;

- председателям Профессионального союза (или профбюро) структурных подразделений гарантируется включение в состав Ученых советов подразделений;

- членам выборных органов Профессионального союза, не освобожденным от основной работы в Университете, занимающим должности профессорско-преподавательского состава, учебную нагрузку устанавливать в объеме ниже средней учебной нагрузки на 10 процентов;

- членов выборных органов Профессионального союза, не освобожденных от основной работы в Университете, освобождать от нее с сохранением среднего заработка на время участия в качестве делегатов в работе созываемых Профессиональным союзом съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов Профессионального союза;

- предоставлять председателю Профессионального союза, не освобожденному от основной работы, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня;

- предусматривать средства на социально-культурную, физкультурно-оздоровительную и иную работу с работниками.

7.11. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Профессионального союза членские профсоюзные взносы в размере 1 % из заработной платы работников. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

В случае если работник, не состоящий в Профессиональном союзе, уполномочил профсоюзный комитет представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель

обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет Профессионального союза денежных средств в размере 1 % из заработной платы работника (статья 377 ТК РФ).

7.12. Освобожденные штатные работники профсоюзного комитета в вопросах социальной поддержки пользуются всеми правами и льготами работников Университета.

7.13. Профсоюзный комитет включается в перечень подразделений для обязательной рассылки документов, касающихся прав и социально-экономических интересов работников. Работодатель обязуется предоставлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, вопросам жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии.

7.14. Работодатель обязуется ежегодно информировать профсоюзный комитет о финансово-экономическом положении Университета (в том числе о финансировании и расходовании средств, поступающих из федерального бюджета, а также о формировании и расходовании внебюджетных средств Университета), основных направлениях деятельности Университета, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

7.15. Работодатель обязуется содействовать профсоюзному комитету в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профессионального союза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников. Профсоюзному комитету предоставляется возможность размещения заказов на тиражирование информационных материалов в редакционно-издательском центре Университета на льготных условиях.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профессионального союза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.2. Оказывать помощь работникам, не являющимися членами Профессионального союза, но уполномочивших выборный орган Профессионального союза на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в вопросах применения трудового законодательства, принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.3. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.4. Обеспечивать совместно с работодателем проведение регулярных консультаций для работников по вопросам трудового законодательства и законодательных актов, касающихся их деятельности в Университете.

8.5. Участвовать в проведении аттестации работников, в том числе относящихся к профессорско-преподавательскому составу и научных работников.

8.6. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профессионального союза в комиссии по трудовым спорам.

8.7. Обеспечивать информирование работников в области их трудовых прав, гарантий и обязанностей.

8.8. Осуществлять контроль за охраной труда в Университете:

- ежегодно подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда;
- обеспечивать избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда из числа членов Профессионального союза, способствовать формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда;
- участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда;
- регулярно заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда.

8.9. Оказывать администрации помощь в подготовке Университета к новому учебному году и участвовать в работе комиссии по приемке помещений Университета.

8.10. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления членских взносов.

8.11. Реализовывать социально-экономическую, профессиональную поддержку работников - членов Профессионального союза через комплексные программы Профессионального союза.

8.12. Информировать членов Профессионального союза о деятельности профсоюзного комитета и областной организации Профессионального союза и Общероссийского Профессионального союза.

8.13. Ежегодно не позднее 25 декабря направлять в областной комитет Профессионального союза информацию о выполнении коллективного договора, подписанную полномочными представителями сторон (ректором и председателем Профессионального союза).

8.14. В случаях, установленных трудовым законодательством, направлять работодателю мотивированное мнение по направленным в профсоюзный комитет графику отпусков, проектам локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения и оплату труда работников Университета в порядке и сроки, установленные законодательством и Уставом Университета.

8.15. Дважды в год организовывать выезды в различные регионы Свердловской области для проведения оздоровительных, рекреационных мероприятий за счет бюджета Профессионального союза для работников и ветеранов Университета.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Работодатель и профсоюзный комитет работников доводят текст настоящего коллективного договора до сведения работников в месячный срок со дня его принятия и обеспечивают гласность и открытость его выполнения.

9.2. Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения коллективного договора и контроля, договаривающиеся стороны создают комиссию с равным представительством от работодателя и профсоюзного комитета.

9.3. В порядке контроля за выполнением коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений договора.

9.4. При возникновении споров с работодателем, связанных с применением коллективного договора, работники Университета вправе обратиться в профсоюзный комитет работников для разрешения спорной ситуации в оперативном порядке. При невозможности разрешения спорной ситуации спор рассматривается в комиссии по трудовым спорам.

9.5. Работодатель и председатель Профессионального союза ежегодно отчитываются о выполнении положений коллективного договора на расширенном заседании Ученого совета Университета, проводимого совместно с членами профсоюзного комитета работников и профсоюзного комитета обучающихся. Отчет о выполнении коллективного договора утверждается на Конференции работников и обучающихся при заключении нового коллективного договора.

9.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Дополнения или изменения в коллективный договор вносятся совместным решением работодателя и Профессионального союза. При этом Конференция работников и обучающихся Университета не обсуждает дополнения и изменения к коллективному договору и не принимает решение о дополнении и изменении коллективного договора.

Изменения и дополнения коллективного договора являются его неотъемлемой частью, подлежат уведомительной регистрации в том же порядке, что и коллективный договор и доводятся до сведения работников.

9.7. Лица, нарушившие порядок переговоров, не предоставившие необходимую информацию или исказившие ее, нарушившие порядок осуществления контроля за выполнением коллективного договора, а также виновные в его неисполнении или нарушении, несут ответственность в соответствии с ТК РФ.

*Приложение № 1
к коллективному договору*

первичная профсоюзная организация
работников Уральского
государственного педагогического
университета Профсоюза работников
народного образования и науки
Российской Федерации



Малафеева С.Н.

«22» марта 2021 г.

федеральное государственное
бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Уральский государственный
педагогический университет»



Ректор

Минюрова С.А.

«22» марта 2021 г.

ПОРЯДОК

согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации работников локальных нормативных актов, регулирующих порядок оплаты труда работников университета

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта, регулирующего порядок оплаты труда работников университета, и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации работников (далее – профсоюзный орган).

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

3. В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо имеет предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

*Приложение № 2
к коллективному договору*

Министерство просвещения Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Уральский государственный педагогический университет»

первичная профсоюзная организация
обучающихся Уральского
государственного педагогического
университета профсоюза работников
народного образования и науки
Российской Федерации

Председатель _____ Баженова Н.И.



федеральное государственное
бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Уральский государственный
педагогический университет»

Ректор _____ Минюрова С.А.



**СОГЛАШЕНИЕ
МЕЖДУ ФГБОУ ВО «УРАЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
И ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ
ОБУЧАЮЩИХСЯ УРАЛЬСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ
НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПО СОЦИАЛЬНЫМ, ЭКОНОМИЧЕСКИМ И ПРАВОВЫМ ВОПРОСАМ**

Екатеринбург
2021 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Соглашение является приложением к коллективному договору.

1.1. Настоящее Соглашение является правовым актом, регулирующим правовые, социально-экономические, финансовые, организационные и иные отношения сторон.

1.2. Сторонами Соглашения (далее Стороны) являются: обучающиеся очной формы обучения по основным профессиональным образовательным программам высшего образования: бакалавриата, магистратуры, подготовки кадров высшей квалификации (далее совместно именуемые – обучающиеся) ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет» в лице их полномочного представителя – первичной профсоюзной организации обучающихся Уральского государственного педагогического университета профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз, Профсоюзная организация), с одной стороны, и федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный педагогический университет» (далее – Университет), с другой стороны.

1.3. Предметом настоящего Соглашения являются дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях обучения, гарантии и льготы в отношении обучающихся Университета.

1.4. Соглашение устанавливает взаимные обязательства сторон, направленные на создание благоприятных условий обучения и воспитания обучающихся, защиту прав и представление интересов, реализацию способностей и потребностей обучающихся.

1.5. Настоящим Соглашением Университет признает Профсоюз одной из форм студенческого самоуправления, полномочным представителем обучающихся Университета при ведении переговоров и заключении нового Соглашения, при установлении условий обучения и назначения стипендии, вопросах социальной поддержки, оздоровления, при контроле за соблюдением законодательства о гарантиях, о правах и льготах.

1.6. Финансовое обеспечение расходных обязательств Университета по настоящему Соглашению осуществляется в пределах выделенных средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, субсидий на иные цели и средств, полученных от приносящей доход деятельности Университета в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности.

1.7. Университет и Профсоюз ежегодно подводят итоги выполнения Соглашения.

1.8. В случае реорганизации Сторон Соглашения права и обязательства Сторон по настоящему Соглашению переходят к их правопреемникам.

1.9. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности в порядке, установленном коллективным договором Университета.

1.10. В течение срока действия Соглашения ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

II. ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

2.1. Университет обязуется:

2.1.1. Обеспечить обучающимся возможность выбора элективных и факультативных дисциплин, предусмотренных учебным планом основной профессиональной образовательной программы высшего образования (далее – ОПОП ВО) в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом Университета. Доводить до обучающихся информацию о результатах опроса по выборам элективных курсов.

2.1.2. Предоставить обучающимся возможность оценивания условий, содержания, организации и качества образовательного процесса в целом и отдельных дисциплин (модулей) и практик.

2.1.3. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права и законные интересы обучающихся, учитывать мнение Профсоюза обучающихся в порядке, установленном Уставом Университета.

2.1.4. Соблюдать нормы учебной нагрузки обучающихся по всем видам учебных занятий в течение семестра, количества экзаменов и зачетов, продолжительности каникул и другие, установленные федеральными нормативными правовыми актами, а также локальными нормативными актами Университета, регламентирующими образовательную деятельность.

2.1.5. Обеспечить доступность для обучающихся информации о содержании основных и дополнительных образовательных программ, реализуемых в Университете.

2.1.6. Обеспечивать режим микроклимата в помещениях в соответствии с санитарными нормами и правилами, регламентирующими оптимальные и допустимые микроклиматические условия применительно к выполнению работ различных категорий в помещениях различного назначения.

При температуре воздуха в аудиториях выше или ниже допустимых величин (на основании акта контрольных измерений, выполненных службой охраны труда) Университет по согласованию с Профсоюзом принимает решение о внесении изменений в расписание учебных занятий либо о применении дистанционных образовательных технологий.

2.1.7. С учетом особенностей и образовательных потребностей, обучающихся предоставлять возможность освоения ОПОП ВО на основе индивидуализации ее содержания по индивидуальному учебному плану.

2.1.8. Не допускать отчисления обучающихся за нарушение обязанностей, предусмотренных Уставом, правилами внутреннего распорядка, правилами проживания в общежитии без согласования с Профсоюзом.

2.1.9. Назначать стипендию на основании решения стипендиальной комиссии УрГПУ в соответствии с Положением о назначении государственной академической стипендии и (или) государственной социальной стипендии студентам (бакалаврам, специалистам и магистрам), обучающимся по очной форме обучения за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, государственной стипендии аспирантам, обучающимся по очной форме обучения за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, выплаты стипендий слушателям подготовительного отделения, обучающимся за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета Университета.

2.1.10. Реализовывать систему мер, направленных на стимулирование обучающихся, активно занимающихся учебной и научно-исследовательской деятельностью.

2.1.11. Предоставлять обучающимся бесплатно зачетную книжку, студенческий билет, документы о высшем образовании и о квалификации.

2.1.12. Предоставлять обучающемуся по его личному заявлению, согласованному с руководителем учебного подразделения, дни самостоятельного обучения в связи:

- с заключением брака (не более 5 дней);
- со смертью близких родственников (не более 5 дней);
- с переездом на новое место жительства (не более 2 дней);
- со сдачей крови (не более 2 дня).

В случае предоставления обучающемуся указанных дней обучающийся принимает на себя обязательство самостоятельно изучить учебный материал, освоенный иными обучающимися по тем же условиям обучения в период его отсутствия в университете, в том числе с использованием электронной образовательной среды Университета и индивидуальных консультаций.

2.1.13. Обеспечивать обучение безопасным приемам выполнения работ, проведение инструктажей по пожарной безопасности и тренировок по безопасной и быстрой эвакуации из зданий университета.

2.1.14. Обеспечить обучающимся возможность участия в обсуждении вопросов, связанных с совершенствованием организации учебного процесса, быта, досуга, успеваемости, дисциплины, условий обучения, качества образования и других вопросов, затрагивающих интересы обучающихся посредством работы в составе Ученых советов подразделений, общих собраниях и конференциях трудовых коллективов и обучающихся и других форм участия в совместной деятельности.

2.1.15. Рассматривать письменные обращения обучающихся по вопросам организации образовательного процесса и проводить соответствующую работу по их рассмотрению и оперативному реагированию.

2.1.16. Обеспечить соблюдение нормативов наполняемости учебных групп и соответствие аудиторий этим нормативам.

2.1.17. Размещать расписание учебных занятий не позднее, чем за неделю до начала учебных занятий, а расписание промежуточной аттестации не позднее, чем за две недели до начала периода промежуточной аттестации путем размещения расписания на официальном сайте Университета в сети Интернет.

В случае необходимости внесения изменений в расписание учебных занятий размещать указанные изменения в соответствующем разделе официального сайта Университета не менее, чем за 1 сутки до их реализации.

2.1.18. Принимать меры, направленные на защиту обучающихся, сообщивших о совершенных коррупционных правонарушениях обучающимися и (или) работниками в УрГПУ.

2.1.19. Осуществлять экспертизы на коррупциогенность проектов локальных нормативных актов по образовательной деятельности.

2.1.20. Принимать участие в расследовании несчастных случаев, происшедших с обучающимися во время пребывания в Университете в соответствии с действующим законодательством, принимать меры к профилактике несчастных случаев.

2.2. Профсоюз обязуется:

2.2.1. Осуществлять контроль за выполнением Положения о назначении государственной академической стипендии и (или) государственной социальной стипендии студентам, обучающимся по очной форме обучения за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, государственной стипендии аспирантам, обучающимся по очной форме обучения за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, выплаты стипендий слушателям подготовительного отделения, обучающимся за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета Университета, и проводить информирование обучающихся о видах стипендий, условиях их назначения.

2.2.2. Разрабатывать предложения по совершенствованию организации учебно-воспитательного процесса для внесения изменений в локальные нормативные акты Университета по образовательной деятельности.

2.2.3. Контролировать соблюдение законности при отчислении обучающихся из университета.

2.2.4. Оказывать содействие в организации научно-исследовательской деятельности обучающихся.

2.2.5. Вносить предложения по тематике исследований и совместно со службами Университета участвовать в проведении исследований, направленных на выявление уровня качества образования в Университете и возможных мер для его повышения.

2.2.6. Участвовать в проведении административно-общественного контроля условий обучения, вносить администрации Университета предложения по улучшению условий обучения.

2.2.7. Принимать участие (представлять интересы обучающихся) в расследовании несчастных случаев, происшедших с обучающимися во время нахождения в Университете, принимать меры к профилактике несчастных случаев.

III. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

3.1. Университет обязуется:

3.1.1. Осуществлять планирование и использование средств, выделяемых Университету на стипендиальное обеспечение обучающихся (стипендиального фонда), с учетом мотивированного мнения Студенческого совета и Профсоюза.

3.1.2. Осуществлять организацию работы стипендиальной комиссии Университета в соответствии с локальными нормативными актами, устанавливающими порядок формирования, организации деятельности и полномочия стипендиальной комиссии с участием представительных органов обучающихся.

3.1.3. Осуществлять материальную поддержку нуждающихся обучающихся в рамках выделяемых Университету средств в размере двадцати пяти процентов части стипендиального фонда, предназначенной на выплаты государственных академических стипендий студентам и государственных социальных стипендий студентам, и в соответствии с локальным нормативным актом Университета, устанавливающим случаи и порядок оказания обучающимся материальной поддержки.

3.1.4. Разработать программу социальной поддержки обучающихся.

3.1.5. Осуществлять материальную поддержку обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ с учётом их дополнительных индивидуальных потребностей.

3.1.6. Обеспечивать реализацию системы поощрений обучающихся.

3.1.7. Предоставлять обучающимся право перехода с платного обучения на бесплатное при наличии вакантных мест, финансируемых за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета.

3.1.8. Информировать обучающихся о вакантных должностях в Университете для их трудоустройства.

3.1.9. Реализовывать систему мер по содействию вторичной занятости обучающихся, трудоустройству выпускников и адаптации к современному рынку труда.

3.1.10. Выделять из средств от приносящей доход деятельности средства на приобретение новогодних подарков для обучающихся, имеющих детей в возрасте от 1 года до 15 лет включительно.

3.1.11. Обеспечивать готовность студенческих общежитий, учебных корпусов и спортивных сооружений к началу учебного года и поддерживать их в исправном состоянии в течение всего учебного года;

3.1.12. Обеспечивать безопасность и надлежащий уровень благоустройства в общежитиях университета.

3.1.13. Поселять обучающихся, состоящих в браке, заключенном в органах записи актов гражданского состояния, а также обучающихся, имеющих ребенка (детей), в общежитии № 1.

3.1.14. Создавать условия и обеспечивать доступную среду для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ, проживающих в общежитии.

3.1.15. Размер платы за дополнительные услуги в общежитии для обучающихся устанавливается приказом по Университету по согласованию с Профсоюзом.

3.1.16. Предоставлять обучающимся, проживающим в общежитиях по договору найма жилого помещения, возможность проводить текущий ремонт в комнатах общежитий в соответствии с Положением о проведении ремонтных работ в комнатах общежитий.

3.1.17. В течение месяца рассматривать предложения обучающихся, проживающих в общежитии, по улучшению условий проживания и информировать обучающихся о результатах рассмотрения.

3.1.18. Организовывать бесплатные юридические консультации для обучающихся по вопросам их обучения и проживания в общежитии.

3.1.19. В случае привлечения обучающихся к работам по самообслуживанию обеспечивать их инвентарем и перчатками.

3.1.20. Организовывать работу пунктов питания обучающихся с учетом количества учебных смен и их расписания.

3.1.21. Освобождать студентов от учебных занятий для участия в Днях донора, организованных Профсоюзом для обучающихся.

3.2. Профсоюз обязуется:

3.2.1. Оказывать нуждающимся обучающимся, членам Профсоюза, материальную помощь из средств Профсоюза.

3.2.2. Организовывать оформление и ежегодное продление единых проездных студенческих карт «Е-карта». При наличии бюджетных средств оформлять компенсации за проезд по студенческой «Е-карте» малообеспеченным и инвалидам .

3.2.3. Вносить предложения по изменению и уточнению локальных нормативных актов, касающихся социальной поддержки обучающихся и условий проживания в общежитиях.

3.2.4. Принять участие в разработке Программы социальной поддержки обучающихся Университета, других комплексных программ Университета.

3.2.5. Оказывать консультации обучающимся по социальным вопросам, связанным с обучением в Университете и проживанием в общежитии Университета.

3.2.6. Вести учет студентов, имеющих детей, и осуществлять мероприятия по их социальной поддержке.

3.2.7. Организовывать выдачу новогодних подарков обучающимся, имеющим детей в возрасте от 1 года до 15 лет включительно.

3.2.8. В рамках областной школы студенческого лидера организовывать обучение и оказывать методическую помощь в работе органов студенческого самоуправления в общежитиях.

3.2.9. Осуществлять контроль за соблюдением Правил проживания в общежитии, пожарной безопасности и санитарно-гигиенических норм.

3.2.10. Участвовать в работе общественной жилищной комиссии Университета по жилищно-бытовым вопросам.

3.2.11. Оказывать поддержку в организации мероприятий для обучающихся, проживающих в общежитиях.

3.2.12. Осуществлять контроль за организацией питания обучающихся через комиссию общественного контроля (не реже одного раза в квартал).

3.2.13. Совместно с Университетом проводить опросы обучающихся по вопросам организации и качества питания.

3.2.14. Доводить до сведения обучающихся информацию о принимаемых в университете решениях, касающихся интересов обучающихся.

3.2.15. Оказывать содействие временному трудоустройству студентов.

IV. ОРГАНИЗАЦИЯ КУЛЬТУРНО-МАССОВОЙ, ФИЗКУЛЬТУРНОЙ И СПОРТИВНОЙ, ОЗДОРОВИТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ С ОБУЧАЮЩИМИСЯ

4.1. Университет обязуется:

4.1.1. Организовывать культурно-массовую, физкультурную и спортивную, оздоровительную работу с обучающимися.

4.1.2. Выделять средства на культурно-массовую, физкультурную и спортивную, оздоровительную работу с обучающимися Университета, обучающимися очно, за счет субсидий федерального бюджета и внебюджетных средств Университета.

4.1.3. Проводить мероприятия, направленные на укрепление материальной базы спортивных площадок, учебно-спортивного комплекса, актовых залов (главного учебного корпуса и общежитий), коворкинг-зон.

4.1.4. Оказывать информационную и финансовую поддержку студенческим клубам, творческим коллективам, спортивным командам (при наличии финансовых средств).

4.1.5. Содействовать в реализации студенческих инициатив в Университете.

4.1.6. Проводить профилактическую работу, направленную на профилактику социально-негативных явлений в молодежной среде.

4.1.7. Предоставлять помещения для проведения Дня Донора.

4.1.8. Для организации первой помощи обеспечить наличие и периодическое обновление аптек в учебных подразделениях, общежитиях, учебно-спортивного корпуса.

4.1.9. Предлагать кандидатуры представителей от Профсоюза в состав комиссии по социальным вопросам.

4.1.10. Предоставлять во внеучебное время помещения, аудитории Университета для проведения студенческих мероприятий по согласованию с Управлением молодежной политики.

4.2. Профсоюз обязуется:

4.2.1. Организовывать сбор заявлений на оздоровление обучающихся по программам, реализуемым совместно с Университетом.

4.2.2. Готовить предложения по использованию средств субсидий федерального бюджета для составления сметы на культурно-массовую и оздоровительную работу с обучающимися.

4.2.3. Изучать запросы обучающихся и принимать участие в планировании и организации культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий с обучающимися.

V. ГАРАНТИИ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТЫ ПРОФСОЮЗА

5.1. Университет обязуется:

5.1.1. Содействовать в реализации принципа государственно-общественного управления системой образования на принципах законности, демократии, автономии образовательных организаций, информационной открытости системы образования и учета общественного мнения, в том числе с участием Профсоюза.

5.1.2. Способствовать формированию в Университете с участием выборных органов Профсоюза систему внутреннего контроля за соблюдением законодательства РФ и локальных нормативных актов.

5.1.3. Предоставлять профкому обучающихся возможность тиражирования информационных материалов для организации уставной деятельности.

5.1.4. Предоставлять возможность профкому обучающихся размещать информационные материалы в корпоративных печатных СМИ, на сайте Университета и других информационных ресурсах.

5.1.5. Бесплатно предоставлять профкому обучающихся помещение (кабинет № 150 по адресу Свердловская область, г. Екатеринбург, проспект Космонавтов, дом 26), оснащение средствами связи (телефонной, Internet), оргтехникой, освещением, отоплением, уборкой и охраной. По заявкам бесплатно предоставлять помещение для заседаний, проведения профсоюзных собраний, разовые услуги по использованию транспорта, множительной техники.

5.1.6. Осуществлять безналичное перечисление членских взносов на расчетный счет Профсоюза на основании личных заявлений обучающихся в соответствии с Постановлениями конференций Профсоюза.

5.1.7. Включать Профсоюз в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов и локальных нормативных актов, касающихся образовательной деятельности, социально-экономических и других интересов обучающихся.

5.1.8. Предоставлять возможность председателю Профсоюза участвовать в работе Ученого совета Университета, коллегиальных органов, комиссиях, на которых принимаются решения по вопросам, касающимся прав и интересов обучающихся. Университет своевременно информирует соответствующие профсоюзные органы о проведении указанных заседаний.

5.1.9. Включать в обязательном порядке председателей профбюро учебных подразделений в состав Ученых советов учебных подразделений.

5.1.10. Освобождать членов профсоюзных органов от учебных занятий, от выполнения должностных обязанностей для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзами в качестве делегатов. Основанием для освобождения является решение ректора, декана факультета, директора института на ходатайстве от председателя Профсоюза.

5.1.11. Признать значимой для деятельности Университета работу в качестве председателя профсоюзной организации и в составе его выборного органа и принимать во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

5.1.12. На освобожденных работников Профсоюза распространяется действие коллективного договора: в вопросах социальной поддержки пользуются всеми правами и льготами работников Университета.

5.1.13. Предоставлять возможность Профсоюзу ходатайствовать о поощрении лучших работников и обучающихся.

5.2. Профсоюз обязуется:

5.2.1. Обеспечивать представительство и защиту социальных прав, обучающихся при разработке и согласовании проектов локальных нормативных актов, разъяснений и рекомендаций, в том числе методических рекомендаций, примерных положений, затрагивающих социальные и экономические права, социальные гарантии и стипендиальное обеспечение обучающихся.

5.2.2. Содействовать реализации настоящего Соглашения и выполнять взятые на себя обязательства.

5.2.3. Вносить предложения в органы законодательной инициативы по совершенствованию законодательства о социальных гарантиях обучающихся, участвовать в разработке нормативных правовых актов.

5.2.4. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования обучающихся о деятельности сторон Соглашения по обеспечению социально-экономических прав и гарантий обучающихся.

5.2.5. Предоставлять мотивированное мнение Профкома обучающихся по проектам локальных нормативных актов, затрагивающих права и интересы обучающихся, в соответствии с Уставом Университета.

VI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Университет и Профсоюз доводят текст настоящего Соглашения до сведения обучающихся в месячный срок со дня его принятия и обеспечивают гласность и открытость его выполнения.

6.2. Стороны обязуются обсуждать и информировать обучающихся ежегодно о результатах работы по выполнению настоящего Соглашения. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется обеими сторонами.

6.3. Изменения и дополнения к настоящему Соглашению принимаются по взаимному согласованию сторон в порядке, установленном для внесения изменений в коллективный договор.

6.4. Настоящее Соглашение заключается сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания.